

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 12»

Согласовано:  
Управляющий совет  
МБОУ «СШ № 12»  
Председатель  
\_\_\_\_\_ С.А. Минтус  
от «29» августа 2024 г.  
протокол №1

Утверждаю:  
Директор МБОУ «СШ № 12»

\_\_\_\_\_ О.А. Лещинская  
приказ № 953/01-13  
от «30» августа 2024 г.  
**Копия верна**

Программа принята  
педагогическим советом МБОУ «СШ № 12»  
протокол № 1  
от «30»августа 204 г.

**ПРОЕКТ**  
**(в новой редакции)**  
по непрерывному профессиональному образованию,  
поддержке и сопровождению молодых педагогов  
на 2021-2025 годы  
**«Профессиональный рост»**

г. Нижневартовск,  
2024 г.



## **Содержание**

Паспорт проекта.....	стр. 3
Пояснительная записка.....	стр. 7
I. Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на реализацию проекта.....	стр. 11
II. Цель, задачи, принципы реализации проекта .....	стр. 16
III. Механизм реализации, мероприятия проекта.....	стр. 17
IV. Условия реализации проекта.....	стр. 26
V. Ожидаемые результаты и индикаторы качества реализации проекта.....	стр. 30
Список литература.....	стр. 32
Приложения.....	стр. 34



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

## Паспорт проекта

<b>Наименование проекта</b>	Проект (в новой редакции) по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов на 2021-2025 годы «Профессиональный рост»
<b>Руководитель проекта</b>	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «Средняя школа № 12»
<b>Авторский коллектив</b>	Яковлева Елена Павловна, заместитель директора по учебной работе МБОУ «Средняя школа № 12»; Шендрикова Алевтина Викторовна, методист МБОУ «Средняя школа № 12»; Конькова Елена Леонидовна, учитель географии; Чебыкова Надежда Михайловна, учитель начальных классов
<b>Нормативная база</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Указ президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года»;</li><li>- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li><li>- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);</li><li>- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);</li><li>- Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н);</li><li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;</li><li>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642;</li><li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.;</li><li>- Национальный проект «Образование»;</li><li>- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том</li></ul>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

	<p>числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 05.07.2019 № 356-рп «О реализации в ХМАО – Югре отдельных мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование»»;</li><li>- Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование») (письмо Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры № 10-Исх-10268 от 07.10.2020);</li><li>- Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»;</li><li>- Устав МБОУ «СШ № 12»</li></ul>
<b>Обоснование проекта</b>	<p>Проект реализуется в рамках Программы развития МБОУ «СШ № 12» на 2021-2025 годы «Современная школа – школа новых компетенций и новых возможностей» и является преемственным по отношению к программе «Школа молодого учителя и организация наставничества в МБОУ «СШ № 12» на 2017-2020 годы. Проект направлен на создание условий, необходимых для развития кадрового потенциала школы в условиях достижения целевых показателей по реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»</p>
<b>Название учреждения</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 12»
<b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b>	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66 а
<b>Телефон (код и номер)</b>	(3466) 45-95-55, 45-95-58
<b>e-mail</b>	school12nv@rambler.ru
<b>Сайт</b>	<a href="http://school12.edu-nv.ru">http://school12.edu-nv.ru</a>
<b>Целевая группа</b>	<p>Педагогические работники МБОУ «СШ № 12» в возрасте до 35 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- впервые принятые молодыми специалистами, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;</li><li>- имеющие стаж педагогической деятельности от 1 года до 3 лет;</li><li>- трудоустроенные новые педагоги (при смене места работы);</li><li>- переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения, углубления</li></ul>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

	<p>профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;</p> <p>- нуждающиеся в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет)</p>
<b>Цель, задачи проекта</b>	<p><b>Цель:</b> максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях модернизации системы образования путем создания условий для оказания ему научно-методической, психологической поддержки в освоении профессии, передачи педагогами-наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики, организации обучения и самообразования.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Создание условий для становления квалифицированных и компетентных в своей профессиональной области работников путем повышения общедидактического и научно-методического уровня молодых педагогов, освоения современных образовательных технологий, приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, формирования индивидуального стиля творческой деятельности.</li><li>2. Организация быстрой адаптации молодых педагогов к условиям осуществления трудовой педагогической деятельности.</li><li>3. Оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.</li><li>4. Создание условий для развития потребности и мотивации молодых педагогов в непрерывном профессиональном развитии и самообразовании.</li><li>5. Развитие кадрового потенциала школы и формирование мотивации молодых педагогов к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.</li><li>6. Формирование школьного сообщества (как части учительского).</li><li>7. Повышение значимости педагогического труда и престижа профессии педагога</li></ol>
<b>Сроки и этапы реализации проекта</b>	<p>срок реализации проекта: 2021 г. – 2025 г.</p> <p>Этапы реализации:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Аналитико-прогностический (сентябрь - декабрь 2020 г.) – проблемно-ориентированный анализ результатов реализации предыдущей программы развития «Школа молодого учителя и организация наставничества в МБОУ «СШ № 12» на 2017-2020 годы»; анализ системных изменений и потенциала развития кадрового корпуса; разработка концепции, стратегии достижения конечных целей, индикаторов качества реализации проекта.</li><li>2. Организационный (январь - февраль 2021 г.) – разработка пакета локальных актов.</li></ol>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

	<p>3. Основной (преобразующий (май 2021 г. - август 2025 г. – проведение программных мероприятий, диагностика и контроль промежуточных результатов).</p> <p>4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (сентябрь - декабрь 2025 г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации проекта и потенциала развития кадров общеобразовательного учреждения на следующий период</p>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>1. Молодые педагоги (100 %) овладели необходимыми теоретическими знаниями, практическими навыками организации учебной деятельности, применяют технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ технологии, цифровые образовательные ресурсы.</p> <p>2. Молодые педагоги (100 %) исполняют трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности.</p> <p>3. Молодые педагоги (100 %) повышают уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования.</p> <p>4. Повышен уровень удовлетворенности молодых педагогов собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние, 98 % из них преодолели чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса.</p> <p>5. Педагогами созданы собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования. Они активно распространяют свой педагогический опыт через публикации, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>6. Отмечен качественный рост успеваемости и улучшено поведение обучающихся в подшефных классах.</p> <p>7. Отмечен высокий уровень сохранности кадрового состава в школе из числа молодых специалистов (не ниже 87 %).</p>
<b>Социальный эффект реализации проекта</b>	<p>Социальным эффектом правильной организации работы по проекту будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного</p>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

	педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся
--	--



## **Пояснительная записка**

Современная образовательная политика России исходит из стремления поставить образование в разряд главных общенациональных приоритетов: «Нам нужны конкретные результаты, людям нужны конкретные результаты. Мы с вами говорили о том, что нужно добиться прорыва – именно прорыва - по таким важнейшим направлениям, как здравоохранение, образование, инфраструктура и еще многое другое, но именно для того, чтобы ситуация менялась в стране к лучшему, чтобы люди стали жить лучше» - В.В. Путин.

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Муниципальная программа «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года» поддерживает линию последовательного развития образования в рамках реализации ФГОС и достижения целевых показателей национального проекта «Образование» как органичной составляющей всей многообразной социально-экономической жизни города и в то же время как сферы, обращенной к специфичным социокультурным потребностям групп и слоев населения, индивидуальным запросам семей и каждого ребенка, безопасности обучающихся, повышению роли гуманитарной и практической подготовки обучающихся, их ранней профилизации.

В этих условиях обеспечение роста качества педагогических кадров – одна из приоритетных задач государственной образовательной политики.

В последние годы все больше наблюдается дисбаланс между повышением требований к уровню профессионализма педагогических работников в связи с положениями профессионального стандарта педагога, требованиями ФГОС, усложнением социокультурной образовательной среды, связанной с динамичным развитием науки и технологий, и усилением потребности в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования, реальной возможностью их подготовки и привлечения молодых специалистов в школу.

В начале своей профессиональной деятельности молодые специалисты сталкиваются с определенными трудностями, проблемами из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя в профессии происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует быстрого успеха начинающему педагогу и система образования практически всегда подвержена процессам модернизации.

В целях реализации регионального проекта «Учитель будущего» в соответствии с методическими рекомендациями по поддержке и сопровождению педагогических работников образовательных организаций Ханты-Мансийском автономном округе – Югры в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества разработан проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов на 2021-2025 годы «Профессиональный рост».

**Актуальность проекта** продиктована необходимостью сохранения и развития научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения уровня их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей. Кроме этого ключевым моментом в работе с молодыми специалистами является формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию. Проект решает еще одну актуальную проблему по формированию в школе команды единомышленников, популяризации высокой миссии педагога, что способствует



закреплению молодых педагогических работников в профессии, создает потребность в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

В проекте используются следующие понятия:

**Наставничество** – форма профессионального становления молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, дальнейшее профессиональное развитие.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Наставник** – участник проекта, высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, готовый поделиться этим опытом и навыками с наставляемым, постоянно развивающий свой творческий потенциал, находящийся в научном педагогическом поиске, совершенствующий свои формы и методы работы, осуществляющий межличностное общение с коллегами, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему их профессиональному развитию. Наставник – педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников школы (**далее молодые педагоги**):

- молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, впервые вступившими в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года и проработавший в школе не более 3-х лет;

- молодыми специалистами, которые могут испытывать трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;

- педагогами, работающими в школе и имеющими стаж педагогической деятельности от 1 года до 3 лет;

- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике);
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет);
- новыми педагогами, трудоустроенными (при смене места работы), находящимися в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах общеобразовательной организации.

**Куратор** – сотрудник школы, который отвечает за организацию всего цикла проекта наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации проекта, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников проекта и иных, причастных к проекту.

Проект предусматривает **форму наставничества «учитель – учитель»** - взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель»** могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.



## **I. Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на реализацию проекта**

### **1.1. Анализ внешних факторов.**

Основополагающими факторами внешней социальной среды, влияющими на функционирование и развитие общеобразовательного учреждения являются:

- выполнение требования законодательной и нормативной правовой базы на федеральном, региональном, муниципальном уровнях;
- реализация Федеральных государственных образовательных стандартов НОО, НОО ФГОС ОВЗ, ООО, СОО;
- достижение целевых показателей региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» национального проекта «Образование» с муниципальным участием г. Нижневартовска;
- создание современных образовательных сред как средства поддержки внедрения новых образовательных технологий и обновления содержания образования;
- развитие инфраструктуры, обеспечивающей открытость и доступность образования независимо от места проживания обучающихся, повышение конкурентоспособности российского образования;
- развитие мотивации, способностей подрастающего поколения в познании, творчестве, труде и спорте, формирование активной гражданской позиции, культуры здорового образа жизни, компетенций 21 века для профессионального самоопределения;
- построение разветвленной системы поиска и поддержки талантливых детей;
- реализация региональной модели тьюторского сопровождения обучающихся;
- развитие и внедрение новых организационно-экономических, управленческих механизмов функционирования системы дополнительного образования детей в том числе посредством реализации сетевых форм образования;
- осуществление мер по непрерывному повышению профессионального уровня педагогических работников, обеспечение сопровождения внедрения профессиональных стандартов педагога и руководителя, апробация современных моделей педагогического лидерства, эффективного преподавания, профессиональных сообществ, сопровождения молодых педагогов в возрасте до 35 лет, прохождения аттестации в новой форме и независимой оценки квалификации;
- реализация образовательных программ в сетевой форме;
- вовлечение широкой родительской общественности и органов государственно-общественного управления в управление деятельностью образовательной организацией.
- усиление потребности государства и общества в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования и обеспечивать высокое качество образования обучающихся.

### **1.2. Анализ внутренних факторов.**

Школа укомплектована педагогическими кадрами на 100 %.

Средняя численность работников школы в 2019-2020 учебном году составила 110 чел.:

- руководящие работники – 10 чел. (заместители директора по УР – 5 чел., заместитель директора по ВР – 1 чел., заместитель директора по АХР – 1 чел., заместитель директора по безопасности, главный бухгалтер – 1 чел., заведующий библиотекой – 1 чел.);
- педагогические работники – 65 чел., из них:
  - учителя – 55 чел.;



**Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»**

прочие педагогические работники – 10 чел. (социальный педагог – 1 чел., педагог-психолог – 2 чел., преподаватель-организатор ОБЖ – 1 чел., инструктор по физической культуре – 1 чел., воспитатель ГПД – 1 чел., педагог-организатор – 4 чел.).

Все педагогические работники имеют профессиональное педагогическое образование: высшее – 84,6%, среднее специальное – 15,4%.

**Образовательный ценз педагогических работников МБОУ «СШ № 12»:**

Должность	Образование				
	Высшее педагогическое	Среднее профессиональное педагогическое	Высшее педагогической направленности (профиля)	Среднее профессиональное непедагогической направленности (профиля)	Незаконченное высшее
Учитель	48	7	-		
Педагог-организатор	3			1	
Педагог-психолог			2		
Социальный педагог	1				
Учитель-логопед			1		
Воспитатель	1				
Инструктор по физической культуре				1	
<b>ВСЕГО:</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	

По возрастному составу в школе преобладает группа педагогических работников в возрасте от 55 лет и старше (35,3%), вторая группа по наибольшей численности – от 45 до 54 лет (26%).

**Возрастной состав, стаж педагогических работников МБОУ «СШ № 12»:**

Должность	Возраст					Педагогический стаж				Пол	
	18-25	26-34	35-44	45-54	55 и старше	0-3 года	4-10 лет	11-20 лет	более 20 лет	Мужчины	Женщины
Учитель	2	11	6	16	20	20	24	5	6	4	51
Педагог-организатор		2			2	3	1			1	3
Педагог-психолог			2			1		1			2
Социальный педагог			1			1					1
Учитель-логопед				1		1					1
Воспитатель					1			1			1
Инструктор по физической культуре					1				1		1
<b>ВСЕГО:</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>60</b>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

В МБОУ «Средняя школа № 12» реализуется программно-целевой подход к решению проблем кадровой политики, что позволяет многие годы сохранять стабильность кадрового состава, обеспечивать плановый приток целеустремленных, инициативных, грамотных молодых педагогических работников и вести целенаправленную деятельность по развитию кадрового корпуса.

Особая забота школы – это привлечение и сохранение в системе молодых педагогических работников.

В 2019 – 2020 учебном году в школе была реализация программы «Школа молодого учителя и организация наставничества в МБОУ «Средняя школа № 12» на 2017 – 2020 годы».

На протяжении ряда лет школа перевыполняет показатель, определённый муниципальным мониторингом результатов деятельности образовательных организаций по привлечению не менее 4% молодых специалистов. Так в 2019 году в школе работали 15 педагогов в возрасте до 35 лет (23 % от общего количества педагогических работников). Сохранность контингента молодых педагогических работников составила 93 %.

В качестве педагогов-наставников молодых педагогических работников школы выступили 12 учителей, имеющих позитивные результаты педагогической деятельности.

Традиционно в начале каждого учебного года проводится анкетирование на выявление профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов. В большей степени молодые педагоги отмечают потребность в расширении знаний и практических навыков в методике преподавания учебных дисциплин, применении современных образовательных технологий, организации воспитательного процесса и профилактической работы с обучающимися.

Для выработки практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладения приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставниками системно проводились информационно-методические семинары, индивидуальные консультации по вопросам объективности выставления отметок за письменные работы, оценивания устного ответа учащихся, проведения мониторинговых исследований: разбирали образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности детей, определяемых ФГОС. Уделялось время обсуждению вопросов работы с учащимися, имеющими нарушения дисциплины, по проведению родительских собраний и др. Молодые специалисты привлекались к проведению общешкольных воспитательных мероприятий, семинаров.

При посещении уроков наставниками и административной командой были определены проблемные вопросы с осуществлением дифференцированного подхода к учащимся. Молодой учитель еще не в состоянии разобраться в характере, в способностях своих учеников, установить степень отставания, запущенности, своеобразие памяти, внимания, а поэтому он лишен возможности результативного влияния на качество формирования знаний. Это проявляется в избегании вызывать слабых учеников к доске, попытке из урока в урок иметь дело с сильными учениками. Для решения этого вопроса в сопровождении молодого специалиста совместно с наставником усилена роль психолога – педагогической службы. Не обошла стороной молодого специалиста и извечная проблема – правильное распределение урочного времени, для решения которой были организованы семинары и консультации по составлению технологической карты – алгоритма действий на уроке. Также есть над чем поработать и в вопросах, связанных с научным стилем речи, освоением методики научно – исследовательской деятельности, преодолением боязни совершить ошибку. На преодоление этого направлены семинары, занятия, проводимые методической службой в системе работы с молодыми педагогами.

Методическим продуктом совместной работы молодых педагогов и педагогов-наставников стала разработка рабочих программ по предметам, программ внеурочной



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

деятельности, дополнительных образовательных программ, плана работы классного руководителя, поурочных планов, технологических карт уроков и внеурочных занятий и другой педагогической документации.

Молодые педагоги все больше проявляют инициативу в проведении для коллег методических семинаров. Один молодой учитель со стажем работы 2,5 лет успешно прошел аттестацию на первую квалификационную категорию и сам стал педагогом – наставником.

Эффективность работы школы молодого учителя в период 2018-2020 годы также подтверждается активным участием молодых педагогов в освоении дополнительных профессиональных образовательных программ, конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, фестивалях работающей молодежи, а именно:

Год	Название мероприятия	Результат
2018	Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогических работников «Педагогический дебют»	1 победитель (1 место)
2019	Городской Фестиваль работающей молодежи	1 победитель в номинации «Вокал (бардовская песня)»
2019	Окружная конференции «Инновации в образовании: теория и практика»	2 слушателя
2019	Международный конкурс профессионального мастерства «Содружество молодых»	1 победитель (1 место) 1 финалист
2019	Окружной молодежный форум – фестиваль, ДОиМП ХМАО – Югры	1 участник
2019	Литературная гостиная «Друзья мои! Прекрасен наш союз» с участие ветеранов педагогического труда, представителей литературных объединений «Замысел», «Содружество писателей Нижневартовска»	1 участник
2020	Конкурс «Молодежный управленческий резерв Уральского федерального округа – Команда Урала». Аппарат полномочного представителя президента РФ в УФО	2 участник первого этапа
2020	Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогических работников «Педагогический дебют»	1 финалист
2020	Международный конкурс профессионального мастерства «Содружество молодых»	1 победитель (1 место)

**Выводы:**

1. Программа «Школа молодого учителя и организация наставничества» МБОУ «Средняя школа № 12» на 2017-2020 годы», планы работы с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогическими работниками школы реализованы в полном объеме.

2. Школа перевыполнила показатель, определённый муниципальным мониторингом эффективности деятельности образовательных организаций по количественному составу молодых специалистов. В течение 2019 – 2020 учебного года в школе работали 15 молодых педагогов в возрасте до 35 лет, что составило 23 % от общего количества педагогических работников. Сохранность контингента молодых педагогов высокая и составила 93 %.



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

3. Работа с молодыми педагогами выстраивалась с учетом их профессиональных затруднений и образовательных потребностей.

4. Все молодые педагоги выстраивали деятельность на основе программ (планов) профессионального саморазвития.

5. По результатам адаптационного периода (1 год работы), периода профессионального становления и развития (2-3 годы работы) и по итогам отчета молодых педагогов по результатам реализации программ (планов) профессионального саморазвития все молодые педагоги получили позитивную оценку в виде заключения педагогов-наставников, рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию.

6. Необходимо продолжить работу с молодыми педагогами, в большей степени включать их в активную позицию по изучению передового педагогического опыта, инновационных образовательных технологий, производству собственного методического продукта, проведению методических учеб, семинаров, мастер-классов, подготовке и публикации статей из опыта работы.

7. В целях достижения результатов по реализации региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего» национального проекта «Образование» необходимо продолжить внедрение в практику школы модели наставничества молодых педагогических работников.

8. С целью реализации региональных проектов «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» остается актуальным освоение молодыми педагогическими работниками школы дополнительных образовательных программ по вопросам повышения предметной компетенции учителей, организации работы с одаренными обучающимися, инклюзивного образования, внедрения современных педагогических технологий, цифровизации образования, духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания школьников.

9. Востребованным остается повышение квалификации молодых учителей по обновлению содержания и методов обучения, в том числе на базе организаций, имеющих высокооснащенные ученико-места детских технопарков «Кванториумов», Центров «Точка роста», организаций среднего и высшего образования, предприятий реального сектора экономики.

10. Необходимо создать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов.



## **II. Цель, задачи, принципы реализации проекта**

**Цель проекта:** максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях модернизации системы образования путем создания условий для оказания ему научно-методической, психологической поддержки в освоении профессии, передачи педагогами-наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики, организации обучения и самообразования.

### **Задачи проекта:**

1. Создание условий для становления квалифицированных и компетентных в своей профессиональной области работников путем повышения общедидактического и научно-методического уровня молодых педагогов, освоения современных образовательных технологий, приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, формирования индивидуального стиля творческой деятельности.
2. Организация быстрой адаптации молодых педагогов к условиям осуществления трудовой педагогической деятельности.
3. Оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
4. Создание условий для развития потребности и мотивации молодых педагогов в непрерывном профессиональном развитии и самообразовании.
5. Развитие кадрового потенциала школы и формирование мотивации молодых педагогов к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
6. Формирование школьного сообщества (как части учительского).
7. Повышение значимости педагогического труда и престижа профессии педагога.

### **Принципы реализации проекта:**

**обязательности** - проведение работы с каждым молодым педагогом, приступившим к работе в организации вне зависимости от должности и направления деятельности;

**индивидуальности** - выбор форм и видов работы с молодым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

**сотрудничества и диалога** - создание в ходе взаимодействия атмосферы доброжелательности;

**непрерывности** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого педагога продолжается на протяжении 3 лет;

**научности** – взаимодействие со специалистами вузов, учреждений дополнительного профессионального образования по вопросам повышения профессиональной компетенции молодых педагогов;

**эффективности** - системная оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.



### **III. Механизм реализации, мероприятия проекта**

Срок реализации проекта: 2021 г. – 2025 г.

Этапы реализации:

1. Аналитико-прогностический (сентябрь - декабрь 2020 г.) – проблемно-ориентированный анализ результатов реализации предыдущей программы развития «Школа молодого учителя и организация наставничества в МБОУ «СШ № 12» на 2017-2020 годы»; выявление проблем; разработка концепции, стратегии достижения конечных целей, индикаторов качества реализации проекта.

2. Организационный (январь - февраль 2021 г.) – разработка пакета локальных актов.

3. Основной (преобразующий (май 2021 г. - август 2025 г. – проведение программных мероприятий, диагностика и контроль промежуточных результатов).

4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (сентябрь - декабрь 2025 г.) – мониторинг, SWOT-анализ системных изменений в ходе реализации проекта и потенциала развития кадрового потенциала общеобразовательного учреждения на следующий период его развития

#### **Этапы профессионального становления молодых педагогических работников:**

**1 этап:** введение в должность (первый год работы в школе);

**2 этап:** профессиональное саморазвитие молодого специалиста (второй и третий годы работы в школе);

**3 этап:** аналитико-прогностический – анализ выполнения индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития молодого педагога, диагностика профессиональных затруднений, прогнозирование нового этапа профессионального развития молодого специалиста (апрель - май третьего года работы в школе).

#### **Формы и методы работы с молодыми педагогами**

Традиционно используются следующие формы обучения педагогических работников:

- обучение без отрыва от основной работы;

- научно-исследовательская работа;

- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает среди этих форм обособленную позицию. Эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.

Преимущества этой формы организации научно-методической и психологической помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

В этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и молодого специалиста, анализ его сильных и слабых профессиональных позиций, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Формами и методами индивидуальной и групповой работы наставника с молодым специалистом являются:

1. Диагностика профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодого специалиста.

2. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке



практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

3. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов, анализа уроков, внеурочных занятий.

4. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

5. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

6. Привлечение молодого специалиста к участию в методических мероприятиях и инновационной деятельности.

7. Создание условий для повышения квалификации молодого специалиста посредством организации дополнительного профессионального образования и подготовки к аттестации.

При организации работы с молодыми специалистами учителями-наставниками применяются следующие формы и методы работы:

- изучение, планирование, анализ непрерывного повышения квалификации;
- самообучение;
- изучение законодательной и нормативной правовой базы в сфере образования;
- обучение посредством участия молодых специалистов как индивидуально так и в группах в разных формах методической работы (открытых уроках, мастер-классах, семинарах, вебинарах, практикумах, научно-практических конференциях, педагогических советах, заседаниях методических объединений школы и на уровне муниципальной методической службы и т.д.);
- подготовка к урокам и внеклассным мероприятиям;
- разработка педагогической документации, программно-методических комплексов;
- посещение и анализ уроков, взаимопосещение;
- консультации, тренинги психологов;
- повышение квалификации через курсовую подготовку, переподготовку;
- обмен опытом;
- подготовка к выступлениям и докладам;
- подготовка статей для публикации;
- участие в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников и конкурсов программ и методических разработок, другое.

Наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс молодого специалиста, управляет им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

На 1 этапе реализации программы организуется знакомство молодого специалиста с деятельностью образовательной организации и предстоящей работой, что позволяет обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первый год работы молодого специалиста в школе по направлению «Введение в должность».

**Введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

Основными функциями учителя-наставника являются:

- выявление затруднений, возникающих в деятельности молодого специалиста в организации образовательного процесса;
- консультирование молодого специалиста по проблемным моментам;
  - оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

В этот период организуется знакомство со структурными подразделениями школы и их деятельностью, с коллективом школы, проводится диагностика умений и навыков молодого учителя.

Особое внимание уделяется изучению должностной инструкции, законодательных и нормативных локальных актов, устанавливающих обязательные требования к организации деятельности по разным направлениям деятельности школы.

Молодой специалист совместно с наставником изучают требования к современному уроку, разрабатывают технологические карты уроков, отрабатывают практические умения и навыки проведения урока, адаптируют программно-методический комплект.

За 1 неделю до окончания этапа адаптации наставник заполняет отзыв о результатах адаптации молодого специалиста (приложение 1), затем на заседании предметного методического объединения организуется творческий отчет молодого специалиста и наставника, производится оценка адаптации молодого специалиста, которая оформляется в виде заключения об адаптации молодого специалиста (приложение 2).

Результаты оценки адаптации сообщаются молодому специалисту и его наставнику, обсуждаются, даются рекомендации и согласовываются способы улучшения работы молодого специалиста.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение трех рабочих дней после проведения собеседования помещаются в портфолио молодого специалиста.

**Мероприятия проекта с молодыми педагогами  
в период их адаптации в школе (1 год работы)**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</b>	<b>Дата</b>
1.	Знакомство с учителем. Презентация программы по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов на 2021-2025 годы «Профессиональный рост»	Организационные мероприятия: собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы, структурными подразделениями, коллегами; выбор и назначение наставников. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Круглый стол «Педагогический старт: от адаптации к результату»	август-сентябрь
2.	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на августовском педагогическом совете	
3.	Изучение нормативно-	Изучение «Закона об образовании в РФ», должностной инструкции, Федеральных	сентябрь



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

	правовой базы. Ведение документации	государственных образовательных стандартов, документов Министерства просвещения РФ, нормативных локальных актов школы. Знакомство с УМК, предметными программами. Коррекция календарных и поурочных планов молодого педагога	
4.	Современный урок: требования к организации	Методические требования к современному уроку. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. Соответствие методов обучения формам организации уроков. Примерная схема технологической карты урока. Неделя открытых уроков. Санитарно-гигиенические требования к организации образовательного процесса. Семинар-практикум «Современный урок: подходы к организации, проведению, анализу». Семинар «Технология организации исследовательской деятельности на уроке как эффективное средство реализации ФГОС»	октябрь-ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности обучающихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений обучающихся и выявления степени обученности обучающихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. Семинар «Технология портфолио как эффективное средство оценки личностных достижений обучающихся в условиях реализации ФГОС»	декабрь
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости обучающихся»; «Анализ внеклассного мероприятия»,	февраль - март



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

		«Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций». Семинар «Технология организации проектной деятельности на уроке и во внеурочное время как эффективное средство формирования метапредметных компетенций обучающихся». Семинар «Технология критического мышления как эффективное средство формирования УУД в условиях реализации ФГОС»	
7.	Бенефис молодого учителя	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Творческий отчёт молодого специалиста. Творческий отчет учителя-наставника. Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации образовательного процесса»	апрель
8.	Самообразование учителя – лучшее обучение	Выбор методической темы. Разработка индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития молодого педагога. Мероприятия в соответствии с индивидуальной программой (планом) профессионального саморазвития	май
9.	Практика проведения современного урока	Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи, посещение открытых уроков учителей наставников	в течение года
10.	Общие мероприятия	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, педагогических советах, мастер-классах, семинарах, совещаниях, участие в заседаниях предметных методических объединений, городских ресурсно-методических центров	В течение года

В апреле первого года работы молодого педагога в школе проводится анкетирование на выявление профессиональных затруднений и образовательных потребностей (приложение 3), разрабатывается индивидуальная программа (план) профессионального саморазвития (приложение 4).

**На этапе профессионального саморазвития молодого педагога** обеспечивается отработка его профессиональных знаний и умений, необходимых для качественного выполнения функциональных обязанностей, активно реализуются мероприятия в соответствии с его индивидуальной программой (планом) профессионального саморазвития.

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за один месяц до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого педагога осуществляется на заседании методического совета школы.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого педагога (приложение 5);



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

- отчет молодого педагога о реализации индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных программой (планом)). Отчет молодым педагогом составляется в произвольной форме и презентуется на заседании методического совета школы.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном потенциале саморазвитии молодого педагога (приложение 6).

Результаты оценки сообщаются молодому педагогу и наставнику, обсуждаются и согласовываются способы улучшения дальнейшей работы молодого педагога.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение после проведения заседания методического совета помещаются в портфолио молодого педагога.

По итогам научно-методического сопровождения молодого специалиста учитель-наставник оформляет отчет (приложение 7).

**Мероприятия проекта с молодыми педагогами на этапе профессионального саморазвития (второй год работы)**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года, корректировка.	август
2.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Ознакомление с планами работы классных руководителей школы. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и обучающегося. Семинар «Классный час как урок взаимопонимания»	сентябрь - октябрь
3.	Современные образовательные технологии	Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в образовательном процессе». Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии». Практикум «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к презентации»	ноябрь – Декабрь



**Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»**

4.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока	Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока	январь – февраль
5.	Анализ урока	Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ повышения профессиональной компетенции	март
6.	Методическая выставка достижений молодого учителя	Динамика роста профессионализма молодого учителя: -открытые уроки; -выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; -методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности). Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Методическая учеба «Диссеминация педагогического опыта»	апрель– май
7.	Практика проведения современного урока	Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи, посещение открытых уроков учителей наставников	в течение года
8.	Общие мероприятия	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, педагогических советах, мастер-классах, семинарах, совещаниях, участие в заседаниях предметных методических объединений, городских ресурсно-методических центров	в течение года

**Мероприятия проекта с молодыми педагогами на этапе профессионального саморазвития (третий год работы)**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года, корректировка	август
2.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио учителя	октябрь – ноябрь



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

3.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	декабрь
4.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов	февраль – март
5.	Предпрофильное обучение. Профориентация	Программа предпрофильного обучения. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы	апрель
6.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития	Отчет молодого специалиста о реализации индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития. Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста. Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и обучающихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». Анализ карьерных перспектив молодого учителя. Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»	май
7.	Практика проведения современного урока	Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи, посещение открытых уроков учителей наставников	в течение года



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

8.	Диссеминация результатов профессиональной деятельности	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, педагогических советах, мастер-классах, семинарах, совещаниях, участие в заседаниях предметных методических объединений, городских ресурсно-методических центров, конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов и конкурсах программ и методических разработок, в деятельности инновационных площадок регионального и федерального уровня	в течение года
----	--	---	----------------



#### **IV. Условия реализации проекта**

Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов на 2021-2025 годы «Профессиональный рост» реализуется путем организации в школе структурного подразделения «Школа профессионального роста молодого педагога и организации наставничества» (далее – Школа молодого педагога), в функции которого входит научно-методическое сопровождение профессионального роста и развития молодых педагогов посредством их наставничества более опытными педагогическими работниками школы.

Наставничество устанавливается продолжительностью не более трех лет. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия на службе по уважительным причинам молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

#### **Руководство Школой профессионального роста молодого педагога и организации наставничества**

Ответственность за организацию работы Школы молодого педагога, наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора проекта, назначаемого приказом директора школы из числа специалиста методической службы.

Куратор, ответственный за работу молодого педагога и организацию наставничества выполняет следующие функции:

- планирует, анализирует деятельность Школы молодого педагога, осуществляет организацию плановых мероприятий;
- проводит мониторинг на выявления профессиональных затруднений и образовательных потребностей;
- организует обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам гендерной педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных программ (планов) профессионального саморазвития;
- оказывает организационно-методическую помощь наставникам в планировании, анализе работы, реализации учебных мероприятий с молодыми специалистами;
- представляет молодых педагогов коллективу школы, объявляет приказ о закреплении за ними наставников;
- создает необходимые условия для совместной работы молодых педагогов со своими наставниками;
- посещает отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предметам, проводимым наставниками и молодыми педагогами;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в школе;
- проводит мониторинг оценки мотивационно-личностного, компетентностного профессионального роста молодых педагогов, динамики образовательных результатов.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несут руководители предметных методических объединений школы.

В обязанности руководителя предметного методического объединения входит:

- рассмотрение на заседании предметного методического объединения индивидуальных программ (планов) профессионального саморазвития молодых специалистов, разработанных совместно с наставниками;
- создание условий для осуществления наставниками своих обязанностей;
- рассмотрение и утверждение на заседании методического объединения отчетов молодых специалистов и наставников и представление их в методическую службу школы.



## *Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

Наставничество включает в себя следующие формы обучения молодых специалистов:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- организация обучения на курсах повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах;
- организация диссеминации опытом.

Наставничество осуществляется формами и методами индивидуального и группового обучения молодого педагога в соответствии с индивидуальной программой (планом) профессионального саморазвития.

Индивидуальная программа (план) профессионального саморазвития молодого педагога (далее программа саморазвития) – это документ, фиксирующий содержание непрерывного дополнительного профессионального образования и саморазвития молодого специалиста в установленный им период (как правило, не менее 3-х лет).

Молодой педагог разрабатывает программу саморазвития совместно с наставником с учетом характера внутрикорпоративной культуры развития кадров в образовательной организации и предложений по повышению профессиональной компетенции в условиях школьной и муниципальной методических служб, дополнительного профессионального образования.

В адаптационный период пред разработкой программы саморазвития методической службой проводится анкетирование молодых педагогических работников на предмет выявления профессиональных затруднений и образовательных потребностей. На основании выявленных результатов молодой специалист с наставником разрабатывают методические мероприятия, направленные на решение выявленных проблем. Также содержание программы саморазвития определяется в соответствии с задачами основной образовательной программы и программы развития школы.

### **Кадровые условия**

Проект реализуется при организации взаимодействия директора, заместителей директора по научно-методической и учебной работе, методиста, педагогов-психологов, руководителей предметных методических объединений, председателя первичной профсоюзной организации, учителей – наставников.

С целью организации дополнительного профессионального образования молодых специалистов организуются семинары, курсы повышения квалификации, ведущими которых являются научные работники и специалисты высшей школы.

К работе в качестве наставников привлекаются работники школы, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, пользующиеся авторитетом в коллективе и проработавшие в занимаемой должности не менее пяти лет.

Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких молодых специалистов одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

Наставник назначается с его согласия приказом руководителя школы на срок не менее 1 года.

Основанием для издания приказа является обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

Замена наставника производится в следующих случаях:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе наставника или молодого специалиста, в отношении которого



осуществляется наставническая работа, в другое структурное подразделение или на иную должность;

- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- при психологической несовместимости наставника и молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа. Инициатором замены может выступать наставник либо молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, а также руководитель структурного подразделения;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

1. Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности.
2. При успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником.
3. Настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию.
4. Выполнение функций наставника должно помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы.
5. Поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности, осваивать инновации.

### **Материально-технические и финансовые условия**

Работа с педагогическими кадрами осуществляется на материальной базе и на оснащении, которое используется для организации образовательного процесса в школе.

В распоряжении молодых специалистов и наставников:

- учебные классы, актовый зал;
- методический кабинет;
- библиотека с автоматизированными рабочими местами для учителей (компьютеры, множительная и оргтехника, высокоскоростной Интернет);
- программное обеспечение, ИКТ;
- фонды учебной и учебно-методической литературы;
- книжные издания с описанием лучшего педагогического опыта учителей ХМАО – Югры;
- перечни образовательных сайтов и порталов;
- коллекции цифровых образовательных ресурсов;
- банк образовательных программ и другое.

Для обеспечения работы с педагогическими кадрами на современном уровне необходима постоянная поддержка и развитие материально-технической базы методического кабинета, обновление фондов библиотеки периодическими и научными и научно-популярными изданиями. Также необходимо продолжать комплектование методических разработок из опыта работы учителей школы.

Финансовое обеспечение работы с педагогическими кадрами определяется необходимостью:

- приобретения материально-технического обеспечения методического кабинета и библиотеки;



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

- приобретения расходных материалов;
- приобретения литературы для обновления фондов методической литературы;
- оплаты ежегодной подписки на периодические издания в сфере образования;
- командировок с целью знакомства с прогрессивным опытом, повышения квалификации и прохождения стажировок;
  - организации повышения квалификации педагогических работников через курсовую подготовку, проведение семинаров, мастер-классов;
  - оплаты специалистов, приглашенных для работы в проектных командах в рамках экспериментальной и инновационной деятельности;
  - публикации лучшего опыта в средствах массовой информации.

**Документация:**

- Положение о Школе профессионального роста молодого педагога и организации наставничества;
  - Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов на 2021-20215 годы «Профессиональный рост»;
  - приказы директора школы о реализации проекта;
  - план работы Школы профессионального роста молодого педагога и организации наставничества;
  - индивидуальная программа (план) профессионального саморазвития молодого педагога;
    - протоколы заседаний методического совета школы, предметных методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
    - отчет молодого педагога о реализации индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития;
    - отчет наставника об итогах наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога;
    - оценочные листы об адаптации и профессиональном развитии молодого педагога.



## **VI. Ожидаемые результаты и индикаторы качества реализации проекта**

### **4.1. Ожидаемыми результатами реализации проекта являются:**

1. Молодые педагоги (100 %) овладели необходимыми теоретическими знаниями, практическими навыками организации учебной деятельности, применяют технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ технологии, цифровые образовательные ресурсы.
2. Молодые педагоги (100 %) исполняют трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности.
3. Молодые педагоги (100 %) повышают уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования.
4. Повышен уровень удовлетворенности молодых педагогов собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние, 98 % из них преодолели чувство страха, неуверенности при осуществлении образовательного процесса.
5. Педагогами созданы собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования. Они активно распространяют свой педагогический опыт через публикации, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства.
6. Отмечен качественный рост успеваемости и улучшено поведение обучающихся в подшефных классах.
7. Отмечен высокий уровень сохранности кадрового состава в школе из числа молодых специалистов (не ниже 87 %).
8. В школе создан единый сплоченный педагогический коллектив, ориентированный на системное повышение качества образования

### **4.2. Индикаторы качества реализации проекта**

По итогам реализации проекта молодой педагог демонстрирует:

- 1) знание законодательной и нормативной правовой базы, регулирующих сферу образования;
- 2) знание требований ФГОС;
- 3) умение программировать, планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через системный анализ и самообразование;
- 4) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- 5) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 6) умение проектировать воспитательные системы;
- 7) овладение системой контроля и оценки предметных и метапредметных результатов обучающихся;
- 8) эффективное и целесообразное использование ИКТ, цифровых образовательных технологий;
- 9) эффективное использование системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода в обучении, здоровьесберегающих технологий;
- 10) умение индивидуально работать с обучающимися, имеющими трудности в освоении образовательных программ и одаренными детьми;



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

- 11) умение формировать и развивать духовную и нравственную сферу ребенка, активную гражданскую позицию;
- 12) владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития;
- 13) коммуникативные навыки при сотрудничестве с обучающимися, родителями, коллегами;
- 14) собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования;
- 15) удовлетворенность своей профессией.



## Список литературы

1. Указ президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года».  
[ye-akty/04-03-2019-15-52-22-ukaz-prezidenta-rossiyskoy-federatsii-ot-7-maya-?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://www.akty/04-03-2019-15-52-22-ukaz-prezidenta-rossiyskoy-federatsii-ot-7-maya-?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F)
2. Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».  
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74304210/>
3. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)
4. Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н).  
<https://base.garant.ru/70535556/>
5. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года.  
[http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/konceptsiya\\_razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslyh.docx.pdf](http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/konceptsiya_razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslyh.docx.pdf)
6. Примерная программа воспитания для образовательных организаций общего образования, зарегистрированная в Единой государственной информационной системе учёта научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения (№ гос. регистрации АААА-Г19-619070900024-2 от 15.08.2019).  
<http://form.instrao.ru>
7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (утвержден приказом Минобрнауки РФ от 06.10.2009 г. № 373).  
<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=194110>
8. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ОВЗ (утвержден приказом Минобрнауки РФ от 19.12.2014 г. № 1598).  
<http://ermobrazovanie.ru/dokumenty/prikaz-minobrnauki-rf-№-1598-ot-19-dekabrya-2014-goda-ob-utverzhenii-federalnogo-gosudarstvennogo-obrazovatel'nogo-standarta-nachalnogo-obshhego-obrazovaniya-obuchayushhihsya-s-ograniche/>
9. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден приказом Минобрнауки РФ от 17.12.2010 г. № 1897).  
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070507/>
10. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утвержден приказом Минобрнауки РФ от 17.05.2012 г. № 413).  
<https://base.garant.ru/70188902/>
11. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642.  
<https://base.garant.ru/71848426/>
12. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.  
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70957260/>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

13. Национальный проект «Образование».

<https://edu.gov.ru/national-project>

<https://depobr-molod.admhmao.ru/natsionalnyy-proekt-obrazovanie/>

14. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72016730/>

15. Закон ХМАО – Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» № 68-оз от 01.06.2013 г.

<http://docs.cntd.ru/document/558817312>

16. Постановление Правительства ХМАО – Югры от 05.10.2018 г. № 338-п «О государственной программе ХМАО – Югры «Развитие образования».

<http://docs.cntd.ru/document/550202930>

17. Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 05.07.2019 № 356-рп «О реализации в ХМАО – Югре отдельных мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование»».

<http://docs2.cntd.ru/document/553388591>

18. Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование») (письмо Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры № 10-Исх-10268 от 07.10.2020).

19. Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года».

<https://www.n-vartovsk.ru/documents/agPost/17-09-2014/1858.html>

---

20. Устав МБОУ «СШ № 12». <http://school12.edu-nv.ru>



**ОТЗЫВ**  
**о результатах адаптации молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
<hr/>			
	Умение планировать работу	Отличное	<input type="checkbox"/>
		Хорошее	<input type="checkbox"/>
		Удовлетворительное	<input type="checkbox"/>
		Неудовлетворительное	<input type="checkbox"/>
<hr/>			
	Ответственность за результаты работы	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
<hr/>			
	Отношение к другим работникам	Доброжелательное	<input type="checkbox"/>
		Преимущественно доброжелательное	<input type="checkbox"/>
		Противоречивое	<input type="checkbox"/>
		Конфликтное	<input type="checkbox"/>
<hr/>			
	Положение в коллективе	Авторитетное	<input type="checkbox"/>
		Обычное рабочее	<input type="checkbox"/>
		Неустойчивое	<input type="checkbox"/>
<hr/>			

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**об адаптации молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

\* При данных результатах адаптации в индивидуальной программе (плане) профессионального саморазвития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по НМР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен: \_\_\_\_\_ (подпись молодого специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**Анкета  
для выявления профессиональных затруднений и  
образовательных потребностей молодого педагога**

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов):

- A. Низкая степень владения компетенциями.
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего.
- C. Средняя степень владения компетенциями.
- D. Степень владения компетенциями выше среднего.
- E. Высокая степень владения компетенциями.



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

№ п/п	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите пункты, по которым Вам требуется помощь наставника
<b>Часть 1. КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ</b>							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с ученика						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						
<b>Часть 2. ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК</b>							
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)						
<b>Часть 3. АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН</b>							
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников						



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						
<b>Часть 4. ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК</b>							
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
<b>Часть 5. УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР</b>							
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями учеников						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников						

*Благодарим Вас за уделенное время!*

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Приложение 4

**Индивидуальная программа (план)  
профессионального саморазвития молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<b>Структурные элементы программы саморазвития</b>	<b>Содержание структурных элементов программы саморазвития</b>
Титульный лист	Наименование образовательной организации; отметка о рассмотрении программы на заседании методического совета, дата, № протокола; наименование программы на _____ г.; Ф.И.О., занимаемая должность, квалификационная категория (при наличии) молодого специалиста; город, год разработки
Информационная карта	Наименование программы; Ф.И.О., должность молодого специалиста; образование; педагогический стаж работы; стаж работы по занимаемой должности; стаж работы в данной образовательной организации; квалификационная категория (при наличии), срок аттестации (при наличии), повышение квалификации/переподготовка; место реализации программы; юридический адрес, телефон; Ф.И.О. директора школы; Ф.И.О., должность руководителя программы (наставника); цель, задачи программы, предполагаемый результат
Пояснительная записка	<ul style="list-style-type: none"><li>- актуальность программы (характер запроса на содержание образования со стороны государства, общества, детей, родителей, работодателя (в соответствии с ООП и программой развития образовательной организации));</li><li>- обоснование профессиональных затруднений и образовательных потребностей по результатам анкетирования;</li><li>- цель, задачи профессионального саморазвития, способы их достижения;</li><li>- необходимые условия для непрерывного профессионального образования</li></ul>
Механизм реализации	План-график профессионального саморазвития молодого специалиста
Предполагаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"><li>- предполагаемые результаты профессионального саморазвития;</li><li>- эффекты для повышения качества образования обучающихся;</li><li>- эффекты для микросоциума (коллектива), развития ОО</li></ul>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и  
сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

**План-график профессионального саморазвития молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

**на период с 20\_\_ г. по 20\_\_ г.**

<b>Формы профессионального саморазвития</b>	<b>Год/ Планируемые мероприятия</b>		
	20__	20__	20__
Методическая тема			
Изучение законодательной и нормативной правовой базы			
Освоение инновационного педагогического опыта ( <i>изучение, апробация образовательной технологии</i> )			
Курсовая подготовка (переподготовка)			
Разработка программно-методических, учебно-дидактических материалов, цифровых образовательных ресурсов			
Участие в заседаниях предметного методического объединения			
Участие в общешкольных мероприятиях ( <i>в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, педагогических советах, методических учениях, семинарах, тренингах, другое</i> )			
Участие в методических мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровня ( <i>семинарах, вебинарах, мастер-классах, научно-практических конференциях, профессиональных сетевых сообществах, заседаниях городских Форсайт-центров, в деятельности инновационных площадок, другое</i> )			
Участие в конкурсах профессионального мастерства, программных и методических разработок			
Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде ( <i>мастер-классы, открытые уроки, публикации, доклады, другое</i> )			
Взаимодействие с социальными партнерами			
Подготовка к прохождению аттестационных процедур, в том числе поддержка в актуальном состоянии личного Интернет-ресурса			
Другие формы профессионального саморазвития			



**ОТЗЫВ**  
о результатах профессионального развития молодого педагога

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение	<input type="checkbox"/>
		Частичное соблюдение	<input type="checkbox"/>
		Несоблюдение	<input type="checkbox"/>
Качество выполнения работ	Высокое	<input type="checkbox"/>	
	Среднее	<input type="checkbox"/>	
	Низкое	<input type="checkbox"/>	
Профессиональная компетентность	Полная	<input type="checkbox"/>	
	Недостаточно полная	<input type="checkbox"/>	
	Неполная	<input type="checkbox"/>	
Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение	<input type="checkbox"/>	
	Частичное выполнение	<input type="checkbox"/>	
	Невыполнение	<input type="checkbox"/>	
Выполнение планов	Выполнение	<input type="checkbox"/>	
	Частичное выполнение	<input type="checkbox"/>	
	Невыполнение	<input type="checkbox"/>	

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### о профессиональном потенциале саморазвития молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
	Профессиональная компетентность	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
	Организаторские способности	Высокие	<input type="checkbox"/>
		Средние	<input type="checkbox"/>
		Низкие	<input type="checkbox"/>
3.	Способность к саморазвитию	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
	Инициативность	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
	Дисциплинированность и ответственность	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>

Оценка уровня потенциала	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

\* При данных уровнях потенциала выносятся рекомендации:

Рекомендации	
Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение установленных норм и правил	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирование, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Повышение квалификации через курсовую подготовку	<input type="checkbox"/>

\*При показателях уровня «высокий» и «выше среднего» администрации школы и молодому учителю выносятся следующие рекомендации:

Рекомендации	
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>



*Проект по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост»*

Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры*	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв*	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по МР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого педагога)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.



Приложение 7

Отчет  
об итогах наставничества

Наставник \_\_\_\_\_  
Молодой специалист \_\_\_\_\_  
Образование \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_  
Педагогический стаж \_\_\_\_\_  
Стаж работы с школе \_\_\_\_\_  
Методическое объединение \_\_\_\_\_  
Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	
Результат и эффективность работы	

Выводы:

Рекомендации

Наставник \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись наставника)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись молодого педагога)